



Investigating the relationship between the Job Burnout and the Mental Health of Employees of the Islamic Republic of Iran Army

Hamid Sourni^{*1} , Ali Jalilian², Maryam Ershad³

1-Department of psychology Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

2-Department of psychology Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.

3-Department of Clinical Physiology, Allame Qazvini Institute of Higher Education. Qazvin, Iran.

ARTICLE INFO

Keywords:

Job burnout
Mental health
Human force
Army

ABSTRACT

Investigating the relationship between the job burnout and the mental health of employees of the Islamic Republic of Iran Army. It has been pointed out in several studies that military employees are more likely to be exposed to the job burnout due to sensitivity and job strains. In this research, the job burnout and its relationship with the mental health were investigated among the employees of a military center of the Islamic Republic of Iran Army. 104 persons of the statistical population were randomly selected as samples. The research method was a survey and its tools included two tests and a checklist of demographic characteristics. The job burnout and the general health tests were utilized as research tests. In order to analyze the obtained data, the T-test and the variance analysis were implemented, and the correlation coefficient was used to demonstrate the variables relations. Results illustrated that there was a significant relationship between the job burnout and the mental health of the human force of the Islamic Republic of Iran Army. Results, also revealed that there were no remarkable relationship between the job burnout and the variables of age, sex, marriage, field of study, different work sectors and years of service.

* Corresponding Author: Hamid Sourni

E-mail: hamidsourni@gmail.com

<https://doi.org/10.22034/jst.2025.469217.1043>

Received: 22 July 2024; Revised: 27 March 2025; Accepted: 5 June 2025

Available online: 6 September 2025

How to Cite: Sourni, H., Jalilian, A. and Ershad, M. (2025). Investigating the relationship between the job burnout and the mental health of employees of the Islamic Republic of Iran Army. (e228534). *Journal of Studies in Management, Psychology & Educational Sciences*, 4(1), 30-36.



بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران

حمید سورنی^{۱*} ID، علی جلیلیان^۲، مریم ارشاد^۳

- ۱- گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کردستان، سنندج، ایران
- ۲- گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.
- ۳- گروه فیزیولوژی بالینی، موسسه آموزش عالی دولتی علامه قزوینی، قزوین، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

در مطالعات متعددی به این موضوع اشاره شده است که کارکنان نظامی به دلیل حساسیت و فشار کاری به احتمال بیشتری در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. در این پژوهش فرسودگی شغلی و رابطه آن با سلامت روان روی کارکنان یکی از مراکز نظامی ارتش جمهوری اسلامی ایران مورد بررسی قرار گرفت. از میان جامعه آماری ۱۰۴ نفر از آنان به عنوان نمونه به صورت تصادفی انتخاب شدند. روش پژوهش حاضر پیمایشی و ابزار پژوهش شامل دو آزمون و یک چک لیست ویژگی‌های دموگرافیک بود. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش، آزمون فرسودگی شغلی و آزمون سلامت عمومی بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از آزمون تی، تحلیل واریانس و برای نشان دادن رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی اسپیرمن، استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد که بین فرسودگی شغلی و سلامت روان نیروی انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معنی‌داری وجود دارد. دیگر نتایج تحقیق نشان داد که هیچگونه رابطه معنی‌داری بین فرسودگی شغلی و متغیرهای سن، جنس، تاهل، رشته تحصیلی، بخش‌های مختلف کاری و سنوات خدمت وجود نداشت.

واژگان کلیدی:

فرسودگی شغلی
سلامت روان
نیروی انسانی
ارتش

پژوهش‌های
رتال جامع علوم انسانی

مقدمه

نخستین بار توسط فریدن برگر^۱ در اواخر دهه ۱۹۶۰، زمانی که وی علائم هستگی را در کارکنان خود مشاهده کرد، تعریف شد و او این پدیده را تحلیل قوای جسمانی روانی نامید. افرادی که از این عارضه رنج می‌برند به طور کلی دارای انرژی کم و احساس خستگی بیش از حد هستند. از زبان‌های فرسودگی شغلی این است که افراد مبتلا به آن فرسودگی عاطفی را نیز تجربه می‌کنند. افسردگی، احساس درماندگی، عدم کارایی در شغل خود و مواردی از این قبیل همگی نتایج فرسودگی شغلی هستند (امیلی و همکاران، ۲۰۲۴).

فرسودگی شغلی از این رو بسیار اهمیت دارد که می‌تواند کارایی و کیفیت کار کارکنان را به شدت کاهش دهد. علاوه بر این، فرسودگی شغلی با علائمی همچون تخلیه روانی، خستگی فیزیکی، گسلس از کار و احساس کاهش کفایت، می‌تواند بر سلامت جسمی و روان‌شناختی افراد اثرگذار باشد. کارکنان نظامی از گروه‌های در معرض خطر فرسودگی شغلی هستند، چرا که در معرض استرس شغلی و مسئولیت‌های سنگین کاری هستند. در مطالعه‌ای در ایران مشخص شد که در کارکنان نظامی میزان فرسودگی شغلی در ابعاد مختلف بسیار بالا است (کریمی، طالبی و سبزواری، ۱۳۹۸).

محیط بشر شامل عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی است که هر یک در وضعیت سلامتی بشر نقش مهمی ایفا می‌کنند (پی‌پی^۱، ژیهوی^{۱۱}، بیژهونگ^{۱۲} و ژیاچون^{۱۳}، ۲۰۲۴). یکی از عوامل تاثیرگذار بر شرایط روانی و جسمانی انسان محیط شغلی وی است. قسمت عمده‌ای از زندگی روزانه هر شخص صرف اشتغال به کار می‌شود. یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان را به خود معطوف داشته نشانه‌ها، علل و پیامدهای فرسودگی شغلی است (صدافتی، ۱۴۰۰). معمولاً فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم روانی پدید می‌آید و موجب کاهش کیفیت خدمات و فعالیت‌های کارکنان می‌شود (ژیان یانگ^{۱۴}، منگ‌یوان^{۱۵}، لی^{۱۶}، کینگ‌بی^{۱۷} و همکاران، ۲۰۲۴).

فرسودگی شغلی شامل سه بعد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت فردی است (شیرین بهادری و نظرزاده زارع، ۱۴۰۳). خستگی هیجانی را به عنوان فشار روانی، احساس تحت فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد بیان می‌کنند. مسخ شخصیت در واقع نگرش منفی و بدبینانه نسبت به دیگران و مراجعین می‌باشد (محمدی و ابراهیمی قوام آبادی، ۱۴۰۲). کاهش احساس کفایت فردی نیز کم شدن احساس لیاقت و توان اجرای موفقیت‌آمیز وظیفه در انجام کار یا مسئولیت در ارتباط با دیگران و نگرش و ارزیابی منفی نسبت به خود است (عبدالله^{۱۸} و امین، ۲۰۲۲).

تحقیقات بسیاری نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی علاوه بر عملکرد شغلی، سایر ابعاد زندگی، مانند سلامت روانی و جسمانی را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد (قویدل، عبدالهی‌پور و بهشتی‌فر، ۱۳۹۹). به عنوان مثال بررسی جامع‌نلیسا^{۱۹}،

در دنیای امروز که دنیای سازمان‌ها نیز نامیده می‌شود، منابع انسانی متعهد و کارآمد می‌تواند از جمله مهم‌ترین عوامل دست‌یابی به اهداف سازمانی باشد. اهمیت این موضوع زمانی دو چندان می‌شود که یک سازمان نظامی با نیروهای نظامی و حساسیت‌های خاص خود مد نظر قرار گیرد. مشاغل نظامی دارای تنیدگی، مخاطرات جسمانی، دوری خانواده، زندگی در شرایط سخت همراه است. تنیدگی مشاغل نظامی، پیامد عمده و چشمگیری ایجاد می‌کند، پیامدها موجب مشکلات در خانواده، کاهش توانایی کارکنان نظامی مسئول و مستعد شدن فرد به مشکلات روانی می‌شود (اخروی و ناجی‌عظیمی، ۱۴۰۳).

تحقیقات زیادی نشان می‌دهند که نیروهای نظامی در واکنش به حوادث و بلاها معمولاً اولین گروهی هستند که فرآیندها می‌شوند. این ماموریت‌ها ممکن است مدت‌ها به طول انجامد و منجر به بروز عوارض جسمانی و روانی گردد. فشارها و استرس‌های شغلی این افراد می‌تواند سلامت روانی و جسمانی آنان را کاهش دهد (محمدی و ابراهیمی قوام آبادی، ۱۴۰۲).

فرسودگی شغلی دارای مجموعه‌ای از علائم و نشانه‌های هیجانی، رفتاری، روان‌تنی و سازمانی است. در بعد هیجانی باعث نشانه‌هایی چون بکارگیری شیوه‌های غیرصمیمانه با بیمار، احساس درماندگی، افسردگی و عدم رضایت شغلی می‌شود. در بعد نگرشی، نگرش‌های منفی مثل عیب‌جویی، سرزنش کردن و فقدان همدلی نسبت به بیمار بروز می‌کند و به تدریج فرد دچار احساس پایین بودن ارزش شغلی، بی‌اعتمادی نسبت به کار و همکاران و سهل‌انگاری می‌شود (مارک، جیسون^۲، میندی^۳، مارتین^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). نشانه‌های رفتاری مشتمل بر کاهش عملکرد شغلی، محدود شدن فعالیت اجتماعی و تفریحی و افزایش مشکلات بین فردی و رفتارهای پرخطر مانند سوء مصرف مواد مخدر، الکل و سیگار است (امیلی^۵، دنیل^۶، برنایس^۷، چونگ^۸ و همکاران، ۲۰۲۴). نشانه‌های روان‌تنی مثل احساس خستگی، سردرد، اختلالات خواب و گوارشی می‌باشد و در بعد سازمانی عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمان و کارکنان تحمیل می‌کند از جمله تفویض مکرر شغل و محل کار، افزایش درخواست نقل و انتقالات، غیبت‌ها و مرخصی‌های پی‌درپی، افت کمیت و کیفیت کار، کاهش کیفیت خدمت ارائه شده، رکود و تاخیر در سلسله کارهای تخصصی و اداری و ... می‌شود (زرین‌کلک، داوری و هاشمی، ۱۴۰۱).

کارکنان سازمان‌های بزرگ و همچنین مشاغل حساسی مانند شغل‌های نیروهای مسلح با فشارهای کاری بسیاری روبرو می‌شوند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که قرار گرفتن طولانی و مداوم در معرض استرس‌های شغلی، می‌تواند در افرادی که قادر به تطبیق خود با استرس‌های شغلی، می‌تواند در افرادی که قادر به تطبیق خود با این استرس‌ها نباشند به پیامدهایی مانند فرسودگی شغلی بینجامد. فرسودگی شغلی عبارت است از تخلیه توانایی فیزیکی و هیجانی در نتیجه استرس طولانی مدت یا ناامیدی در کار که به صورت مکرر در بین افرادی که دارای مشاغل خاصی هستند رخ می‌دهد. واژه فرسودگی شغلی

9 Fredenn berger
10 Peipei
11 Zhihui
12 Bizhong
13 Xiaojun
14 Xianyang
15 Mengyuan
16 Lei
17 Qingyi
18 Abdulah
19 Linessa

1 Mark
2 Jason
3 Mindy
4 Martin
5 Emily
6 Daniel
7 Bernice
8 Chung

شیوع فرسودگی شغلی و تاثیر آن در عملکرد کارکنان و میزان بهره‌وری سازمانی، پژوهش حاضر در پی بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان در نظامیان شاغل در یکی از یگان‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران است.

روش پژوهش

این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان یکی از یگان‌های نظامی ارتش جمهوری اسلامی ایران تشکیل داده‌اند. روش نمونه‌گیری به صورت سرشماری و تعداد نمونه‌ها ۱۴۳ مورد بود که ۳۹ مورد به دلیل تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها از نمونه اصلی حذف و نهایتاً ۱۰۴ نمونه انتخاب گردیدند. ابزار پژوهشی شامل دو آزمون و یک چک لیست ویژگی‌های دموگرافیک بود.

آزمون فرسودگی شغلی ماسلاچ^۴: این آزمون دارای ۲۲ سوال است که سه مقیاس خستگی عاطفی^۵، مسخ شخصیت^۶ و کاهش موفقیت فردی^۷ را مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌دهد. شاخص‌های عاطفی یا هیجانی فرسودگی شغلی پرسشنامه عبارتند از: بی‌علاقه شدن نسبت به شغل خود، افسردگی، احساس به‌دام افتادن در شغل، احساس درماندگی و ناتوانی، احساس عدم تشویق و تایید در کار، احساس بی‌تفاوتی و احساس جدایی از دیگران. شاخص‌های کاهش عملکرد فردی یا فرسودگی جسمی عبارتند از: احساس خستگی، ابتلاء به دردهای عضلانی، انواع سردردها و بی‌نظمی در عادات ماهانه، تغییر در عادات خوابیدن، ابتلاء به اختلال گوارشی. شاخص‌های مسخ شخصیت یا فرسودگی نگرشی عبارتند از: بدبینی به دیگران، بی‌اعتمادی نسبت به مدیریت محل کار خود، گله‌مند شدن از دیگران، بدگمانی نسبت به درستی و نیکویی انسان.

در رابطه با پایایی این آزمون جکسون و ماسلاچ (۱۹۸۱) پایایی درونی را برای هر یک از خرده آزمون‌ها محاسبه کردند که برای خستگی عاطفی ۰/۹۰ و برای مسخ شخصیت ۰/۷۹ و برای موفقیت فردی ۰/۷۱ را به‌دست آوردند. همچنین افراد مذکور اعتبار این آزمون را طی بررسی‌های مختلف بالا ارزیابی کردند. مومنی (۱۳۸۷) ضریب آلفای کرونباخ این آزمون را روی کارکنان بیمارستانی دکتر شریعتی اصفهان برای خستگی ۰/۸۸، موفقیت فردی ۰/۷۶، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و برای کل سوالات آزمون ۰/۸۳ به‌دست آورد.

در رابطه تقسیم‌بندی فرسودگی به شدید، متوسط و ضعیف، ماسلاچ و جکسون این آزمون را روی گروه‌های زیادی از مشاغل گوناگون اجرا کردند که طبقه‌بندی و نقطه برش به‌دست آمده برای خرده مقیاس‌های آزمون چنین است: خستگی عاطفی شدید نمره بالاتر از ۳۰، متوسط ۲۹-۱۸ و ضعیف زیر ۱۷. عملکرد شخصی بالا نمره بالاتر از ۴۰، متوسط ۳۹-۳۴ و ضعیف زیر ۳۳، مسخ شخصیت شدید نمره بالاتر از ۱۲، متوسط ۱۱-۷ و ضعیف زیر ۶.

آزمون سلامت عمومی^۸ این آزمون در سال ۱۹۷۹ توسط هیلر^۹ و گولدرگ^{۱۰} ساخته شد. دارای ۲۸ سوال و چهار مقیاس بوده که هر مقیاس دارای ۷ سوال است. این مقیاس‌ها عبارتند

ابیگیل^۱، آلان^۲، پاتریکا^۳ و همکاران (۲۰۲۳) پیامدهای فرسودگی شغلی را تحت عنوان عواقب جسمانی مانند دیابت نوع ۲، بیماری‌های قلبی عروقی، هیپوکلسترولمی، درد اسکلتی و عضلانی، تغییر در تجربه درد، خستگی طولانی مدت، سر درد، مشکلات دستگاه گوارش، مشکلات تنفسی، آسیب‌های شدید و مرگ و میر زیر سن ۴۵ سالگی و اثرات روانی مانند بی‌خوابی، علائم افسردگی، استفاده از داروهای روان‌گردان و ضد افسردگی، کاهش رضایت شغلی، غیبت مکرر از محیط کار، درخواست بازنشستگی و خواسته‌های شغلی متغیر معرفی کردند. فرسودگی شغلی نقش موثری در کاهش رضایت شغلی و قصد ترک شغل ایفا می‌کند (عربشاهی کریزی و هاشمی مقدم، ۱۴۰۲).

علل گوناگونی در ایجاد فرسودگی شغلی دخیل هستند. ماسلاچ^۴ فرسودگی شغلی را ناشی از نگرانی و ترس از دست دادن شغل، کار زیاد و بیش از اندازه، محیط کاری ناامن، ساعات و برنامه‌ریزی بی‌انعطاف بر می‌شمارد. در این میان کارکنان شاغل در محیط‌های نظامی به علت مواجهه با عوامل تنش‌زای متعدد میزان بیشتری از فرسودگی شغلی را نسبت به سایر مشاغل تجربه می‌کنند (سردارزاده، ژیان باقری و فراهانی مشهدی، ۱۳۹۵). از طرفی پژوهش‌های متعددی بالا بودن میزان اضطراب و استرس در نیروهای مسلح و نظامی را تایید می‌کند. پژوهشی دیگر رابطه فرسودگی شغلی را با سلامت روان مورد بررسی قرار دادند که نتایج به دست آمده نشان می‌دهد با افزایش فرسودگی شغلی، میزان سلامت روان پایین آمده و با کاهش آن، سلامت روان افزایش می‌یابد (کردمیرزانی‌کوزاده، پیرحیاتی، آگاه هریس و نجیمی، ۱۴۰۲).

سلامت روانی ارتباط نزدیکی با عملکرد شغلی دارد. این ارتباط در مورد یگان‌های نظامی به مراتب پررنگ‌تر است؛ زیرا تجارب جنگ‌های متعدد بشر در طول تاریخ نشان داده است که یکی از عوامل اصلی پیروزی یگان‌های نظامی در میدان جنگ، وجود کارکنانی است که از سطوح بالای سلامت روانی برخوردار باشند. بنابراین بررسی عوامل اثرگذار بر سلامت روان کارکنان نظامی از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است زیرا شناسایی به موقع عوامل اثرگذار، اولین گام در افزایش سلامت و در نتیجه افزایش کارایی می‌باشد. اما وجود کارکنانی با عملکرد پایین که در سطح یگان شناسایی نشده‌اند نه تنها می‌تواند عملکرد یگان و ماموریت آن را با مشکل مواجه سازد بلکه می‌تواند همه ساله هزینه‌های گزافی را بر نیروهای مسلح یک کشور تحمیل نماید.

طبق پژوهش‌های موجود، نه تنها افرادی که به مشاغل نظامی اشتغال دارند بلکه سایر افراد مرتبط با محیط‌های نظامی نیز در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی هستند (دهقان منشادی، سعادت و همتی، ۱۴۰۲). باتوجه به اهمیت مفهوم فرسودگی شغلی و نیز باتوجه به اینکه نیروهای مسلح هر کشوری همواره یکی از شاخص‌های مهم قدرت و توانمندی آن کشور محسوب می‌شود و وجود نیروهای مسلح قدرتمند در همه نظام‌های سیاسی دنیا، از گذشته تاکنون، از اهمیت و ضرورت فراوانی برخوردار بوده است، در بسیاری از کشورها پژوهشگران پژوهش‌ها و طرح‌های تحقیقاتی گوناگون سعی در شناسایی عوامل مرتبط با سلامت روان و بهره‌وری بهتر کارکنان نیروهای مسلح خود دارند. از این رو باتوجه به اهمیت بهداشت روانی در محیط‌های شغلی و نیز باتوجه

4 Maslach Burnout Inventory
5 Emotional exhaustion
6 Depersonalization
7 Reduced of personal accomplishment
8 General Health Questionnaire-28
9 Hiller
10 Goldberg

1 Abigail
2 Alan
3 Patricia
4 Maslach

در رابطه با سلامت روان آزمودنی‌ها نتایج به دست آمده نشان داد که ۷۴٪ آزمودنی‌ها سالم و ۲۶٪ آنها ناسالم تشخیص داده شدند. رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت روان از دیگر یافته‌های این پژوهش بود که نشان از وجود همبستگی ($r = -0/61$) دو متغیر می‌دهد ($P < 0/01$). در مورد ویژگی‌های دموگرافیک هیچگونه ارتباط معنی‌داری بین این متغیرها و فرسودگی شغلی نشان داده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

در حال حاضر موقعیت سازمان‌های نظامی به صورتی درآمده است که داشتن نیروهای راضی، پرنرزی، خلاق و متعهد مهم‌ترین منبع سازمانی محسوب می‌شود. سازمان‌های نظامی نقش گسترده‌ای در ایجاد امنیت ملی و اجتماعی دارند که برای این مهم منابع انسانی تعیین کننده است، چنانچه اگر میزان اثربخشی آنان ارتقا نیابد، سبب آسیب‌های جبران‌ناپذیری در تحقق مأموریت‌شان می‌شود، بنابراین سازمان‌ها می‌کوشند کارآمدترین افراد را جذب و از طریق آموزش توانمندی‌شان را ارتقا بخشند.

از نتایج به دست آمده این پژوهش وجود ۲۶٪ فرسودگی شغلی در کارکنان این یگان بود که از این میزان ۱۲٪ دارای فرسودگی شدید و ۱۵٪ دارای فرسودگی متوسط بودند. که این مورد جهت بررسی دقیق‌تر و همه‌جانبه نیازمند تکرار این پژوهش در سایر یگان‌های نظامی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

باتوجه به این که فرسودگی شغلی عوارض مختلف روانی، جسمانی و هیجانی در فرد ایجاد می‌کند، بنابراین چنین عاملی تأثیر زیادی در سلامت روان فرد به همراه خواهد داشت.

از: علائم جسمانی علائم اضطراب و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی و علائم افسردگی. پایایی این آزمون ۰/۸۹ به دست آمده است. مطالعه‌ای که در شهر کاشان انجام شده نیز نشان می‌دهد که این پرسشنامه از اعتبار و پایایی بالایی برخوردار است.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تی، تحلیل واریانس و برای نشان دادن رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید.

تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد که از تعداد کل آزمودنی‌ها ۱۶٪ کمتر از ۳۰ سال، ۶۲٪ بین ۳۰-۴۵ سال و ۲۲٪ بالاتر از ۴۵ سال سن داشتند. سنوات خدمت این گروه نشان داد ۳۹٪ کمتر از ۱۰ سال، ۳۲٪ بین ۱۰-۲۰ سال و ۲۹٪ بالای ۲۰ سال سابقه کار داشتند. ۱۷٪ آزمودنی‌ها مجرد، ۸۳٪ متأهل بودند.

نتایج پژوهش در مورد خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی نشان داد ۱۲٪، ۱۵٪، ۷۳٪ کارکنان به ترتیب دارای خستگی عاطفی شدید، متوسط و ضعیف؛ ۸٪، ۵۳٪، ۳۹٪ به ترتیب دارای کاهش موفقیت فردی شدید، متوسط و ضعیف؛ ۸٪، ۹٪، ۸۳٪ به ترتیب دارای مسخ شخصیت شدید، متوسط و ضعیف بودند. همچنین رابطه معنی‌داری بین سن و فرسودگی به دست نیامد (جدول شماره ۱). در مجموع نتایج این بخش پژوهش نشان داد که ۲۶٪ کارکنان به فرسودگی شغلی مبتلا هستند.

جدول ۱. درصد فراوانی انواع فرسودگی بر حسب سنین مختلف آزمودنی‌ها

سن	فرسودگی شدید			فرسودگی متوسط			فرسودگی ضعیف		
	عاطفی	کاهش موفقیت فردی	مسخ شخصیت	عاطفی	کاهش موفقیت فردی	مسخ شخصیت	عاطفی	کاهش موفقیت فردی	مسخ شخصیت
کمتر از ۳۰	۲/۶	۴/۳	۲/۱	۳/۱	۲/۲	۳/۱	۸/۸	۸/۴	۱۵/۱
۳۰-۴۵	۶/۶	۱/۷	۱/۱	۹/۶	۴۲/۳	۴/۴	۴۹/۱	۲۳/۶	۴۸/۸
بیشتر از ۴۵	۱/۴	۳/۲	۳/۵	۲/۱	۴/۴	۲/۲	۱۶/۲	۶/۶	۱۶/۴
جمع	۱۰/۶	۸/۳	۶/۷	۱۴/۸	۴۸/۹	۹/۷	۷۴/۱	۳۸/۶	۸۰/۳

ارتباط معنی‌داری بین فرسودگی شغلی و سن به دست نیامد ($P > 0/05$).

سردارزاده، فرشته، ژیان باقری، معصومه، و فراهانی‌مشهدی، ملکه. (۱۳۹۵). نقش تاب‌آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران. *روانشناسی و روانپزشکی شناخت*. ۵ (۱۲)، ۶۱-۷۷.

شیرین بهادری، حبیبه، و نظرزادزارع، محسن. (۱۴۰۳). کاوشی در رابطه بین قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان از طریق سکوت سازمانی. *رهبری آموزشی کاربردی*. ۵ (۱)، ۸۱-۹۷.

صدافتی، محمد. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و فرهنگ سازمانی در اپیدمی کرونا. *فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*. ۵ (۱۸)، ۱۲۱-۱۳۸.

عربشاهی‌کریمی، احمد، و هاشمی‌مقدم، ملیحه‌السادات. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین بدبینی سازمانی بر فرسودگی شغلی، شناسایی نقش تعدیل‌گر کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه: فرودگاه‌های استان خراسان جنوبی). *مطالعات فرهنگی خراسان*. ۶ (۲)، ۱۸-۲۹.

قویدل، فاطمه، عبدالهی‌پور، مهدی، و بهشتی‌فر، مریم. (۱۳۹۹). استرس شغلی و فرسودگی شغلی زنگ خطری برای سلامت پرستاران. *مجله دانشکده پرستاری ارتش*. ۴۷.

کردمیرزانی‌کوزاده، عزت‌الله، پیرحیاتی، نازنین، آگاه‌هریس، مژگان، و نجیمی، آویسا. (۱۴۰۲). اثر طرحواره درمانی گروهی بر طرحواره‌های ناسازگار اولیه و فرسودگی شغلی طرحواره درمانگران. *روانشناسی کار*. ۲ (۱)، ۶۵-۷۴.

کریمی، فاطمه، طالبی، محمدعلی، و سبزواری، پریسا. (۱۳۹۸). تأثیر منابع قدرت و بوروکرات مداری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*. ۵ (۱)، ۷۷-۴۸.

محمدی، مسعود، و ابراهیمی‌قوام‌آبادی، لیلا. (۱۴۰۲). ارزیابی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری در پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران. *مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای*. ۱۰ (۴)، ۲۶۵-۲۷۹.

Abdulah MN, Amin M. (2022). The Relationship between Organizational Silence and Job Burnout: An analytical study of the opinions of a sample of Administrators staff in the Colleges of Salahaddin University/Erbil. *QALAAI ZANIST JOURNAL*, 7(3), 830-860.

Emily AR, Daniel S, Bernice A, Chung YL, Gwen MG. (2024). Prevalence of and factors associated with burnout in pediatric urology fellows. *Journal of Pediatric Urology*, 7(2), 87-99.

Jorge MR, Geovanny AV, Clara CU. (2024). The impact of illegitimate tasks on burnout syndrome in a healthcare system: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 6(1), 100-185.

Linessa M, Abigail S, Alan S, Patrica S, Rachel C, Kira S, Ruchi K, Lauren N, Jason H, Jessica B, John D, Maneesh B. (2023). Burnout During the COVID-19 Pandemic: A Report on Pediatric Residents. *Academic Pediatrics*, 23(8), 1620-1627.

Mark B, Jason PS, Mindy BG, Martin PS, Andrea MC, Daina LW, Andrea GA, Christina MM, Melissa LD. (2024). Burnout assessment among pharmacist-academic detailers at the US Veterans Health Administration. *Journal of the American*

(جورج)، جیوانی^۲ و کلارا^۳. (۲۰۲۴). همچنین بین فرسودگی شغلی و ویژگی‌های دموگرافیک رابطه معنی‌داری به دست نیامد. شاید در تحلیل این نتایج در مورد سن بتوان گفت همیشه با افزایش سن فرسودگی شغلی هم افزایش نمی‌یابد و حتی بر اساس دیدگاه ماسلاچ فرسودگی در سال‌های اولیه زندگی شغلی و افراد جوان‌تر به دلیل عدم انطباق خود با شرایط جدید رخ می‌دهد. نتایج کلی این پژوهش نشان می‌دهد که میزان سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان نیازمند توجه و اقدام در جهت بهبود آن به دلیل مهم و حساس بودن چنین مراکزی برای کشور می‌باشد.

یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد با توجه به رابطه معنی‌دار سلامت روان و فرسودگی شغلی، با در نظر داشتن عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کارکنان، پیشنهاد می‌شود با تمهیدات خاص و مداخلات سازمانی از قبیل افزایش ثبات کاری و حیطه عملکردی، ترغیب کار گروهی، شرکت دادن پرسنل در تصمیم‌گیری‌ها، حمایت‌های شغلی و خدمات رفاهی بیشتر، کاهش تعارضات و ابهام‌های شغلی و همچنین مداخلات روانشناختی جهت کاهش استرس‌های شغلی و افزایش سازگاری در محیط کار، اثرات مضر فرسودگی شغلی بر پرسنل، سازمان و کیفیت خدمات ارائه شده را حد ممکن کاهش دهند. هر پژوهشی برای رسیدن به نتایج بهتر، یا یک سری محدودیت روبه‌رو می‌شود که تا حدی روند پیشرفت کار را با مشکل مواجه می‌سازد. این پژوهش نیز خالی از این محدودیت‌ها نبوده است، همچنین این پژوهش فقط در یکی از یگان‌های نظامی ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام شد که می‌تواند تعمیم دادن نتایج این پژوهش را با محدودیت مواجه کند.

با توجه به یافته‌های فوق و با توجه به اهمیت بهداشت روانی نظامیان در هر کشور و نیز تأثیر منفی فرسودگی شغلی در چگونگی عملکرد نظامیان در محیط‌های شغلی پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری در این زمینه صورت گیرد.

منابع

اخروی، امیرحسین؛ ناجی‌عظیمی، زهرا. (۱۴۰۳). تحلیل پدیده فرسودگی شغلی در سازمان مبتنی بر منطق فازی. *دو فصلنامه مدیریت منابع انسانی پایدار*. دوره ۶ شماره ۱۰، ۲۸-۴۴.

پورشهبابی، وحید؛ سرحدی، فرزانه. (۱۴۰۳). تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان در زمان محدودیت‌های بیماری کرونا (مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان). *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، دوره ۱۷، شماره ۶۳، ۱۷۹-۲۱۰.

خاندان، مریم، و رستمی، مرضیه. (۱۴۰۲). بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و تصمیم‌گیری اخلاقی در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه. *مجله سلامت و مراقبت*. ۲۵ (۳)، ۲۳۴-۲۴۴.

دهقان‌منشادی، منصور، سعادت، زهرا، و همتی، حمیده. (۱۴۰۲). بررسی رابطه فرسودگی شغلی، اعتقادات مذهبی و ذهن آگاهی با توجه به نقش میانجی تاب‌آوری در بین معلمان دوره ابتدایی شهر یزد. *مطالعات بین‌رشته‌ای در آموزش*. ۲ (۳)، ۱۰۱-۱۱۶.

زرین‌کلک، حمیدرضا، داوری، رحیم، و هاشمی، نظام. (۱۴۰۱). مدل‌یابی فرسودگی شغلی بر اساس تاب‌آوری و حمایت‌های اجتماعی با میانجی‌گری ارزشهای شخصی در کارکنان صنایع نظامی. *پرستار و پزشک در رزم*. ۱۰ (۳۷)، ۶۴-۷۳.

1 Jorge

2 Geovanny

3 Clara

Pharmacists Association, 29(1), 102-138.

Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory manual. Palo Alto, Calif. USA: Consulting Psychologists Press, 2001.

Peipei M, Zihui C, Bizhong C, Xiaojun S. (2024). The association between problematic internet use and burnout: A three-level meta-analysis. Journal of Affective Disorders, 352(1), 321-332.

Xianyang W, Mengyuan Y, Lei R, Qingyi W, Shuyi L, Yahong L, Yu L, Qingchen Z, Shen H, Kangning X, Jianjun L, Xinhong L, Shengjun W. (2024). Burnout and depression in college students. Psychiatry Research, 335(2), 115-828.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی